

**Н. Н. Чеботарев**

*Научный руководитель*

**Л. К. Климович**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Оценка профессиональных компетенций специалистов проводится на этапе приема работников в организацию, а также в процессе профессиональной деятельности специалистов.

Если же речь идет о подборе кадров на должность из числа работников организации, то для оценки компетенций специалиста разрабатывается и заполняется профессиограмма, в которой собраны основные профессиональные компетенции, которым должен соответствовать специалист. Это обусловлено сложностью отбора нужных кандидатов на разные должности. Профессиограмма должности – описание особенностей конкретной должности, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту. Оценка компетенций специалистов и руководителей в процессе профессиональной деятельности осуществляется методом аттестации. С помощью данного метода определяется квалификация, уровень знаний и умений специалистов, а также соответствие требованиям должности.

По результатам аттестации составляется план развития компетентности руководителей и специалистов с учетом рекомендаций. Отдел кадров помимо оценки профессиональных компетенций специалистов в ходе приема на работу и в процессе профессиональной деятельности также организует развитие специалистов коллектива по различным направлениям.

Одним из направлений развития компетенций специалистов является использование подхода категорийного менеджмента. Категорийный менеджмент (управление ассортиментом по товарным категориям) – новый подход к управлению ассортиментом. Категорийный менеджмент предполагает следующее:

- Разделение всего ассортимента на товарные категории не обязательно в соответствии с общепринятыми группами и видами товаров, а с опорой на психологические аспекты совершения покупок.
- Ответственность одного специалиста торгового отдела (товароведа) за весь цикл движения категории (группы товаров) от закупки до продажи.
- Рассмотрение каждой товарной категории как мини-предприятия в рамках магазина со своим бюджетом, ценообразованием, политикой закупок и т. п.
- Подход к ассортименту магазина как к единой совокупности всех категорий (так, как воспринимает магазин покупатель).

Плюсы от внедрения категорийного менеджмента следующие:

- Уточняется конкурентная стратегия розничного предприятия, планируются мероприятия по управлению ассортиментом, исходя из нее.
- Оптимизируется организационная структура организации и улучшается взаимодействие всех отделов, прежде всего коммерческого и отдела розничных продаж.
- Повышается ответственность каждого сотрудника за порученный ему товар и результативность его работы.
- Повышается удовлетворенность покупателей.

Цель оценки компетенций сотрудников и создания кадрового резерва – формирование корпуса высококвалифицированных сотрудников, готовых к работе на вышестоящих должностях, обеспечение на этой основе непрерывности, преемственности и эффективности деятельности организации.